

ПОСУХОВА Оксана Юрьевна

**НЕИНСТИТУЦИОНАЛИЗИРОВАННЫЕ  
КАНАЛЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
МОБИЛЬНОСТИ  
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

*22.00.04-социальная структура,  
социальные институты и процессы*

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Ростов-на-Дону - 2003

Диссертация выполнена в Институте по переподготовке  
и повышению квалификации преподавателей  
социально-гуманитарных наук при Ростовском государственном  
университете на кафедре социологии/политологии и права

**Научный руководитель:** доктор социологических наук  
**ПОПОВ Александр Васильевич**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук,  
профессор  
**ДЕНИСОВА Галина Сергеевна**

кандидат социологических наук  
**ОБУХОВ Денис Владимирович**

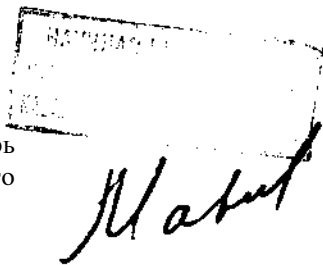
**Ведущая организация:** Южно-Российский государственный  
технический университет (НПИ)

Защита диссертации состоится «5» декабря 2003 г. в 13 часов  
на заседании диссертационного совета Д. 212.208.01. по философ-  
ским и социологическим наукам в Ростовском государственном уни-  
верситете (344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160, ИППК  
при РГУ, ауд. 34).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ро-  
стовского государственного университета (ул. Пушкинская, 148).

Автореферат разослан «5 » ноября 2003 года

Ученый секретарь  
диссертационного  
совета

A rectangular stamp with some illegible text is positioned above a large, stylized handwritten signature that appears to read 'Маринов'.

МАРИНОВ М.Б.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Профессиональная мобильность тесно связана с социальным неравенством и социальной стратификацией общества. Социальное неравенство, выражающееся в различии доходов, стартовых возможностей и, следовательно, в различном уровне удовлетворения возникающих потребностей, а также постоянное стремление прагматически мыслящего, социально адекватного и думающего о будущем субъекта к позитивному изменению своего социального положения является толчком, заставляющим человека строить профессиональную карьеру. Успешная, преуспевающая карьера в престижной организации ассоциируется сегодня со стабильностью жизни, уверенностью в завтрашнем дне и с привилегированным положением, открывающим перспективу в будущем самому работнику и его потомкам.

Вследствие социальных трансформаций, связанных с системным экономическим кризисом в России, который привел к тому, что были закрыты многие профессиональные организации, сокращены рабочие места и сформировалась субъективная социальная неуверенность людей в завтрашнем дне и занимаемом положении в профессиональной структуре общества, - изменились индивидуальные модели и стратегии осуществления профессиональной мобильности, претерпела заметную трансформацию система институциональных каналов профессиональной мобильности.

На фоне масштабного охвата теневыми процессами всех сфер российского общества и делегализации части формальных функций социальных институтов стали актуализироваться неинституционализированные каналы профессиональной мобильности, вся система профессиональных перемещений приобрела выраженные примордиальные характеристики.

Была в значительной степени разрушена система трудоустройства молодых специалистов, отсутствует регулирование рынка профессиональной занятости выпускников учебных заведений.

Институционализированные каналы профессиональных перемещений, такие как образование, профессиональное совершенствование в практике работы, центры занятости и кадровые службы, не всегда могут решить профессиональные проблемы, связанные с трудоустройством и карьерой человека. Часто разрешение этих специфических проблем происходит в процессе использования неинституционализированных каналов профессиональной мобильности и неформальных факторов социального продвижения.

В социологическом плане актуальность темы исследования связана с необходимостью выявить и проанализировать институциональные аспекты профессиональной мобильности, причины возникновения и факторы повышения значимости неинституционализированных каналов профессиональных перемещений в современном российском обществе. Научная актуальность решения этой задачи тем более повышается, что сколько-нибудь систематизированного исследования в данном направлении не проводилось, а сами суждения о неинституциональных факторах профессиональной мобильности в значительной части стереотипны, а некоторые даже социально табуированы.

**Степень разработанности.** Несмотря на актуальность, в настоящее время фактически отсутствуют работы, посвященные исследованию неинституционализированных каналов профессиональной мобильности. Можно говорить лишь об отдельных результатах, значимых для исследования этой проблемы. В то же время изучение профессиональной мобильности не является принципиально новой темой для российской социологической науки: современные концепции мобильности опираются на классические разработки.

Можно выделить два основных подхода в социологическом исследовании проблемы профессиональной мобильности.

Первый - объективистский подход - связан с проблемой внешней обусловленности профессиональных перемещений. Этот подход преобладает в рассмотрении профессиональной мобильности. Здесь можно выделить работы классиков: К. Маркса, Т. Парсонса, П. Сорокина. Дальнейшее отражение их взгляды нашли в трудах отечественных ученых: Л.С. Бляхмана, Б.Д. Бреева, Г.С. Вечканова, З.Т. Голенковой, А.М. Добрусина, Т.И. Заславской, А.Г. Здравомыслова, В.А. Калмыка, И.Н. Крюкова, В.А. Павленкова, М.Н. Руткевича, Б.Г. Сочилина, А.А. Сухова, Ф.Р. Филиппова, О.Н. Шкаратана. Из зарубежных ученых, занимающихся исследованием мобильности, можно выделить работы Рейнальда Бендикса, Питера М. Блау, Отиса Д. Данкена, Элтона Ф. Джексона, Гарри Д. Крокета, Самюэля Липсета. Определенная ограниченность данного подхода заключается в том, что регистрируются и подвергаются социологическому анализу профессиональные перемещения, преимущественно осуществляемые посредством институционализированных каналов профессиональной мобильности. Следовательно, такой подход должен быть дополнен анализом профессиональной мобильности с учетом неинституционализированных каналов.

В основе второго - субъективистского подхода - лежат проблемы внутренней мотивации и оценивания профессиональной мобильности. Здесь можно выделить классические труды М. Вебера и его после-

дователей, но одновременно и указать на то, что данный подход не получил своего развития в отечественной социологии мобильности.

Анализ указанных подходов позволил уточнить понятие "профессиональная мобильность" и разработать более сбалансированную модель теоретико-методологического обоснования данного исследования.

В современных социологических исследованиях преобладает рассмотрение профессиональной мобильности с позиции формальных каналов. Впервые о неформальных средствах решения определенных задач профессионального продвижения упоминается у американского социолога Б. Барбера. В 80-х годах Т. Ригби изучает профессиональные перемещения в политике с учетом неформальных связей. Отечественные ученые И.В. Мостовая, Р.В. Радаев и Р.В. Рывкина указывают на то, что при исследовании профессиональной мобильности необходимо учитывать неформальные аспекты.

Анализ теорий аномии (Э. Дюркгейм, Р. Мертон), социального обмена (Дж. Хоманс, Эйсенштадт, Л. Ронигер), социального капитала (П. Бурдьё), патрон-клиентных отношений (М. Афанасьев), институциональный подход (Д. Норт) и теория рационального выбора (Г.Беккер) был положен нами в основу исследования неинституционализированных каналов профессиональной мобильности.

Для анализа социальных изменений и тенденций профессиональной мобильности были использованы исследования Н.А. Аитова, Л.П. Веревкиной, Г.С. Вечканова, А.И. Вишняка, Дж. Голдторпа, Т.Н. Дубиной, В.Ю. Иванова, Э.В. Клопова, И.М. Козиной, М.Е. Липатовой, Э. Хита и ряда других отечественных ученых.

Роль неинституционализированных каналов профессиональной мобильности в российском обществе была выявлена через эмпирическое подтверждение выполняемых ими функций, посредством вторичного анализа результатов, полученных в исследованиях Ю.Ф. Гордиенко, А.С. Готлиб, Н.П. Евдокимовой-Данелло, О.В. Крыштановской, Г.Ф. Морозовой, И.М. Прибытковой, Н.А. Свиридовой.

При исследовании характера и причин востребованности неинституционализированных каналов профессиональной мобильности был проведен анализ работ отечественных ученых: Л.И. Бойко, М.В. Гундарина, В. Карезина, Е.Л. Омельченко, Н. Паршиной, Г.Г. Руденко, Г.Г. Силласте, И.О. Тюриной, Ю.Р. Хайруллина, Л.А. Шатровой.

Изучение воздействий неформальных отношений на легитимацию профессиональной мобильности осуществлялось при помощи исторических работ М.С. Восленского, В.А. Волкогонова, Р.А. Медведева, дневника А.С. Черняева и исследований Н. Гулько, А. Малютина, А.А. Мухина, С.П. Перегудова, П. Черникова.

Также в работе анализируется ряд журналистских исследований, имеющих отношение к теневым аспектам профессиональной мобильности, имеющим место в российском обществе (Алексеев М., Вандышева О., Гулько Н.), что обусловлено отсутствием в научной литературе исследований по заявленной проблеме.

Как видно из выше изложенного проблема неинституционализированных каналов находится в настоящее время в центре интересов многих отечественных и зарубежных ученых. Тем не менее в изучении этой проблематики еще остаются определенные пробелы, обусловленные в первую очередь отсутствием комплексных разработок, которые бы позволили свести воедино определенные концептуальные достижения. Недостаточно на наш взгляд, в отечественной литературе разработана проблема дефиниции неинституционализированных каналов профессиональной мобильности и методологии их исследования. Интерес представляют до сих пор не изученные отечественными специалистами функции неинституционализированных каналов. Требуются дополнительные исследовательские усилия для уточнения и их видов. Еще одним из важных аспектов исследования неинституционализированных каналов профессиональной мобильности является изучение факторов их востребованности в современном российском обществе.

Этими соображениями и определяется наше обращение к данной теме.

**Цель исследования** - изучение неинституционализированных каналов профессиональной мобильности, их воздействия на социально-профессиональную структуру современного российского общества.

Цель предполагает решение **следующих задач**:

1. Уточнить понятие "профессиональная мобильность" на основе использования современных комплексных методологических подходов.
2. Определить понятие "неинституционализированные" каналы профессиональной мобильности и предложить их типологию.
3. Выявить тенденции профессиональной мобильности в современном обществе.
4. Проанализировать роль неинституционализированных каналов профессиональной мобильности в современном российском обществе.
5. Исследовать характер и причины востребованности неинституционализированных каналов в России.
6. Изучить воздействие неформальных социальных отношений на легитимацию профессиональной мобильности.

**Объект** исследования - профессиональная мобильность в российском обществе.

**Предмет исследования** - неинституционализированные каналы профессиональной мобильности российского общества.

**Методологическую основу исследования** составляют принципы использования комплексной методологии с сочетанием подходов, разработанных в теории социального действия М. Вебера, институциональной теории Д. Норта, теории социального обмена Дж. Хоманса, теории аномии Э. Дюркгейма, теории патрон-клиентных отношений М. Афанасьева, теории социального капитала П. Бурдьё. Все они вписываются в методологический фундамент постклассической социологической парадигмы мышления и в своем сочетании позволяют объяснить институциональную дисфункцию системы профессиональной мобильности в России, а также возникающих последствий социоструктурного характера.

**Эмпирическую основу исследования** составляет анализ вторичных прикладных исследований:

1. Материалы ежегодного мониторинга РГУ с 1997-2002 гг. / Под руководством Колесникова Ю.Г. - Ростов-на-Дону, 2003.

2. Россия на рубеже веков. Аналитический доклад / Под руководством Горшкова М.К. - М., 2000.

**Научная новизна исследования.** В работе выявлено, что в современном российском обществе, пережившем системный социальный кризис, наблюдается преобладание неинституционализированных способов в осуществлении профессиональной мобильности.

В частности, в диссертационном исследовании:

- уточнено понятие "профессиональная мобильность" и выделен его оценочный аспект;

- с позиции институционального подхода сформулировано понятие "неинституционализированные каналы профессиональной мобильности";

- на основе социологических теорий аномии, социального обмена и патрон-клиентных отношений описаны модели профессиональной мобильности посредством неинституционализированных каналов и построена их типология;

- на основе анализа социальных изменений в труде и тенденций профессиональных перемещений выделены новые виды профессиональной мобильности: институционализированная, смешанная, неинституционализированная, легитимная и нелегитимная;

- при рассмотрении роли неформальных факторов реинституционализации системы профессиональной мобильности выявлены и описаны функции неинституционализированных каналов: компенсаторная, селективная, регулятивная, адаптационная, защитная;

- исследован характер неинституционализированных каналов профессиональной мобильности в российском обществе и определены социально-политические, социально-экономические, социокультурные и социально-психологические факторы их востребованности;

- при изучении воздействия неформальных отношений на профессиональную мобильность выявлены способы легитимации профессиональных перемещений в российском обществе на примере элиты.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Профессиональная мобильность - это постоянно оцениваемые как самим индивидом, так и его окружением функционально-статусные перемещения в пространстве профессиональной иерархии. Наличие объективно-диспозитивной и субъективно-оценочной обусловленности профессиональной мобильности позволяет реализовать ее изучение как с позиции социального объективизма, так и внутренней мотивации субъекта.

2. Неинституционализированные каналы мобильности - социально обусловленные направления и пути вхождения в профессиональную среду, изменения положения субъекта в профессиональном сообществе, специфика которых заключается в их нелегализованности, т.е. незакрепленности официальной общественной нормой, и одновременной частичной легитимности, т.е. фактическом принятии и признании данной формы социального взаимодействия групповым сознанием. Неинституционализированные каналы основаны на неформальных клиентарных отношениях, возникающих в результате социального обмена ресурсами, происходящего между субъектами.

3. Неинституционализированные каналы профессиональной мобильности являются формой социального приспособления, возникающей в условиях ограниченности способов достижения общественно одобряемых целей институционализированными средствами, и свидетельствуют о развитии социальной аномии. Неинституционализированные каналы могут быть иллегальными (прямо не противоречащими, но и не закрепленными в законе) и нелегальными (использующими административно- и уголовно наказуемые средства).

4. При исследовании профессиональной мобильности в российском обществе необходимо учитывать флуктуацию тенденции развития неформальных отношений в сфере профессиональных перемещений. Учет динамики нарастания этой тенденции позволяет выделить новые виды профессиональной мобильности: институционализированную, смешанную, неинституционализированную, легитимную и нелегитимную.



5. В процессе реинституционализации системы профессиональной мобильности особое место занимают неформальные отношения и основанные на них неинституционализированные каналы, что обусловлено развитием теневых процессов во всем обществе. Социальная роль неинституционализированных каналов обусловлена выполняемыми ими функциями: компенсаторной, селективной, регулятивной, адаптационной, защитной, - причем каждая из них характеризуется двойственным значением: как позитивным, так и негативным.

6. Востребованность и эффективность неинституционализированных каналов профессиональной мобильности обусловлена выполняемыми ими функциями. По охвату социальной структуры общества неинституционализированные каналы имеют системный характер; в зависимости от ситуации использования - спонтанный или целенаправленный; в зависимости от нормативной определенности - явный или латентный; по последствиям профессиональной мобильности - конструктивный или же деструктивный.

7. Механизмом, обеспечивающим профессиональные перемещения, в рамках неинституционализированных каналов, выступает социальное патронирование, в основе которого лежат признание профессионального потенциала, духовная солидарность, личная эмпатия, либо сложившиеся ранее как устойчивая социальная связь родство, землячество, дружба, знакомство. В зависимости от общественной ценности своего конкретного основания, социальное патронирование может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на легитимацию профессиональной мобильности. Одним из важных неформальных элементов легитимации профессиональной мобильности в советский период являлась личная преданность руководству, ныне сменяемая демонстрацией профессионализма и разнообразных форм символического капитала.

**Практическая значимость диссертационного исследования** заключается в том, что его результаты и выводы могут быть использованы в дальнейшей научной разработке институциональных проблем профессиональной мобильности в России, при разработке соответствующих программ эмпирических исследований, в совершенствовании деятельности органов, регулирующих процессы профессиональной подготовки/переподготовки и трудоустройства населения, а также в образовательной деятельности при чтении социально-гуманитарных дисциплин в высших учебных заведениях, в частности, курсов общей социологии, экономической социологии и социологии труда.

Апробация работы. Различные аспекты исследования и его промежуточные результаты неоднократно обсуждались на теоретических семинарах, проводимых на кафедре социологии, полито-

логии и права ИППК РГУ (2001, 2002, 2003 гг.), ежегодных научных конференциях аспирантов и соискателей РГУ (2002, 2003 гг.). Результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на II Всероссийском социологическом конгрессе "Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы" (Москва, 2003).

Положения и выводы диссертации опубликованы в 6 статьях и тезисах общим объемом 1,0 п.л.

Структура диссертации обусловлена ее целями и задачами. Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения и списка литературы (170 наименований, 5 - на иностранном языке).

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, освещается степень ее научной разработки, определяются цели и задачи, объект, предмет исследования. Формулируются научная новизна и положения, выносимые на защиту, определяется теоретическая и практическая значимость диссертации.

В первой главе "**Методологические основы исследования каналов профессиональной мобильности**" различные методологические подходы к исследованию неинституционализированных каналов профессиональной мобильности и обосновывается ценностный подход к изучению профессиональной мобильности.

В параграфе 1.1 "*Основные подходы к анализу профессиональной мобильности в социологическом знании*" анализируются подходы к исследованию профессиональной мобильности, с целью уточнения данного понятия и демонстрации рассмотрения в социологической литературе профессиональной мобильности с точки зрения формальных каналов профессиональной мобильности.

Перед тем как определить исходную позицию, с которой будет проводиться исследование профессиональной мобильности, автор отмечает, что существует два подхода к определению данного понятия: объективистский и субъективный подходы.

Под профессиональной мобильностью принято понимать изменение трудовой позиции или ранга работника, обусловленное переменной места работы или профессии<sup>1</sup>.

Традиционно анализ профессиональной мобильности в со-

---

<sup>1</sup> Социальное управление: Словарь / Под редакцией В.Н. Добренкова, И.М. Слепенкова. М., 1994. С.127.

временной социологической литературе осуществляется с позиции признания ее внешней обусловленности. Подобный подход сложился давно и опирается на уже ставшие классическими исследования (К. Маркс, П. Сорокин, Т. Парсонс).

К. Маркс связывает профессиональную мобильность с движением трудовых функций работника в результате технического развития машинного производства<sup>1</sup>. Она осуществляется при использовании формальных средств - постоянного повышения уровня знаний. П. Сорокин считает, что мобильность обусловлена стратификационными изменениями. Мобильность, согласно Т. Парсонса, обусловлена внешними факторами: источником социальной динамики являются технология и экономика.

Как с точки зрения экономического детерминизма К. Маркса, так и с позиций социоструктурного подхода П. Сорокина и Т. Парсонса, профессиональная мобильность исследуется с позиции формальных каналов социальных перемещений.

Но существует и другой взгляд на обусловленность мобильности в обществе. Внутренняя мотивация и оценивание мобильности изучается в рамках теории социального действия, где основой исследования является достижение определенной цели. Согласно выводам М. Вебера, основными элементами социального действия являются: субъективный смысл, ориентация на другого. Наиболее полно указанным требованиям соответствует целерациональное действие, так поступает "тот кто ориентирует свое действие в соответствии с целью, средством и побочными последствиями и при этом рационально взвешивает как средства по отношению к цели, как цели по отношению к побочным следствиям..."<sup>2</sup>.

Понимание профессиональных перемещений с позиции внутренней мотивации и оценивания позволяет уточнить понятие "профессиональная мобильность". Итак, профессиональная мобильность - это постоянно оцениваемые как самим индивидом, так и его окружением, перемещения в профессиональном пространстве - иерархизированной сфере жизнедеятельности, функционирование в которой позволяет удовлетворять значимые для человека и его самореализации потребности.

Основной вывод зарубежных теорий профессиональной мобильности С. Липсета и Р. Бендикса, Элтона Ф. Джексона и Гарри Д. Крокета, Дэвидом Гласом, Питер М. Блау и Отис Д. Данкен заключается в следующем: "дальность" социальных перемещений в

<sup>1</sup> Маркс К. Собр. соч. М., 1960. Т.23. С.498.

<sup>2</sup> Цит. по: Гайденок П.П., Давыдов Ю.Н. История и рациональность. М., 1991. С. 73.

стабильном обществе ограничена, общественные отношения организуют порядок, при котором предсказуемо, из какого слоя в какой попадешь и почему "выше головы не прыгнешь", отклонения по сути единичны. Профессиональные перемещения осуществляются преимущественно посредством формальных каналов.

В отечественной советской литературе профессиональная мобильность также исследовалась с позиций внешней обусловленности, с преобладанием социально-экономического аспекта рассмотрения. Здесь можно выделить работы О.Н. Шкаратана, И.Н. Крюкова, А.М. Добрусина, Б.Д. Бреева, Т.Н. Заславской, Р.В. РЫБКИНОЙ и др. ученых. В отечественных исследованиях, посвященных профессиональным перемещениям, также подчеркивается социально-объективная обусловленность мобильности и возможность профессиональных переходов посредством формального канала - образования.

В современной российской социологии сохранилась традиция рассмотрения социально-экономического аспекта каналов профессиональной мобильности.

Согласно Радаеву В.В., профессиональная мобильность может быть вызвана изменением рыночной конъюнктуры<sup>1</sup>. Голенкова З.Т. также придерживается мнения о внешней обусловленности профессиональных перемещений: "Сутью всех изменений являются экономические преобразования в период постсоветской модернизации"<sup>2</sup>. В 90-х годах Мостовая И.В., выделяя разные модели социальной мобильности, указывает на то, что существует возможность совершать перемещения без использования формальных каналов. Данную модель профессиональной мобильности она характеризует как цикл "рядом с лифтом", который подчеркивает корпоративный, земляческий, принцип групповых перемещений: продвинувшийся лидер, в профессиональной структуре, подтягивает к себе своих сторонников, тем самым, обеспечивая себе "тылы".

В параграфе 1.2 *"Система каналов профессиональной мобильности: институционализированные и неинституционализированные каналы"* формулируются понятия "институционализированные каналы" и "неинституционализированные каналы", построена типология неинституционализированных каналов.

Профессиональные перемещения осуществляются при помощи различных каналов. Канал мобильности - это общее название селективно действующих центральных средств и путей, посредством

<sup>1</sup> Радаев В.В. Экономическая социология. М., 1997. С. 187.

<sup>2</sup> Голенкова З.Т., Иштханян Е.Д. Наемные работники. Некоторые черты формирующегося класса // Социс, 2002. № 9. С. 41.

которых происходит изменение положения индивида в стратифицированном обществе<sup>1</sup>. Каналы могут быть Институционализированные каналы - это закрепленные социальной нормой, не противоречащие закону направления, одобряемые и признанные обществом.

Неинституционализированные "каналы" профессиональной мобильности - это социально обусловленные направления и пути вхождения в профессиональную среду, изменения положения субъекта в профессиональном сообществе, специфика которых в нелегализованности, т.е. не закреплённости официальной общественной нормой. В то же время неинституционализированные "каналы" профессиональной мобильности признаны некоторыми членами общества. При этом необходимо учитывать подход Д. Норта, согласно которому неинституционализированные каналы являются продолжением, развитием и модификацией институционализированных каналов профессиональной мобильности, социально санкционированными моделями поведения<sup>2</sup>.

В диссертации построена типология неинституционализированных каналов: 1) в зависимости от используемых средств мы выделяем иллегальные (интимно-личностное направление и патронирование) и нелегальные каналы; 2) в зависимости от типа социальной общности патронирование подразделяется на такие каналы, как: землячество, родство, знакомство, дружба. В зависимости от межсубъектного взаимодействия по типу нелегального протектирования можно выделить следующие механизмы, используемые в неинституционализированных каналах: 1) по количеству посредников можно выделить директ-непосредственный и косвенно-опосредованный механизм; 2) по степени согласия различаются добровольные и насильственные средства перемещения.

Автор отмечает, что причины возникновения неформальных каналов можно объяснить, используя теорию аномии. Согласно Э. Дюркгейму, неинституционализированные "каналы" это следствие аномичного состояния общества, когда прежние ценности разрушены, а новые еще не сформулированы, и получается, что неинституционализированные "каналы" это проявление девиации. Особенно подчеркивается, что аномичное состояние характерно для переходного общества. Ограниченность данной теории заключается в том, что она не применима к стабильному и традиционному обществу. Она преодолевается при использовании взгляда Р. Мертон:

---

<sup>1</sup> Lexikon zur Soziologie / hrsg. von Werner Fuchs - Heiritz. Opladen, 1995. S. 455.

<sup>2</sup> Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997. С. 60.

неинституционализированные каналы профессиональной мобильности появляются в результате разрыва между культурными целями общества и социально одобряемыми средствами их достижения.

Таким образом, согласно теории социальной аномии, неинституционализированные каналы профессиональной мобильности - это форма приспособления, возникающая в результате невозможности достичь поставленных одобряемых целей институционализированными средствами, провоцируемое самим обществом, возникающие в результате существующих в обществе ограничений или аномичного состояния общества.

В диссертации отмечается, что изучение неинституционализированных каналов не ограничивается только теорией аномии, рассмотрение неинституционализированных каналов возможно под углом патрон-клиентных отношений М. Афанасьева и теории социального обмена Хоманса. Учитывая данные аспекты рассмотрения, получается, что неинституционализированные каналы основаны на неформальных клиентарных отношениях, возникающих в результате социального обмена ресурсами, происходящего между субъектами. Результат использования неинституционализированных "каналов" зависит от того, что может предложить клиент за услугу.

В параграфе особенно подчеркнуто, что неинституционализированные каналы присуще многим обществам, а не являются прерогативой советского и российского обществ.

В параграфе 1.3 *"Социальные изменения в труде и современные тенденции профессиональной мобильности"* рассматриваются факторы влияющие на изменения в профессиональной мобильности, а также указывается на то, что они создают новые возможности для развития мобильности.

Автор отмечает, что при исследовании профессиональной мобильности необходимо учитывать ее тенденции и факторы влияющие на нее. Анализ эмпирических исследований позволил выделить такие факторы, как: миграционный, демографический, этнический, адаптационный, стратификационный, ситуационный, карьерный. Эмпирические исследования позволяют выделить и тенденции профессиональной сферы, которые необходимо учитывать при исследовании профессиональной мобильности, такие как: официальный найм (формальное трудоустройство) и работа по устной договоренности (неформальное трудоустройство); доминирование неформальных отношений в профессиональной среде при трудоустройстве (прикладные исследования установили тот факт, что использование неинституционализированных каналов доминирует над использованием институционализируемых каналов профессиональ-

ной мобильности); доминирование неформальных отношений в профессиональном поле при разрешении конфликтов и т.д.

Распространение неформальных аспектов, влияющих на профессиональные перемещения, а также внесение в определение профессиональной мобильности оценочного аспекта позволяют расширить уже существующие виды профессиональной мобильности. В зависимости от оценочного аспекта в понимании профессиональной мобильности позволяет выделить такие виды профессиональной мобильности, как: легитимная и нелегитимная. Легитимная профессиональная мобильность - это мобильность, признанная с точки зрения социального окружения субъекта профессиональной деятельности. При этом нелегитимная профессиональная мобильность понимается как абсолютно противоположное явление. В зависимости от используемых каналов, опираясь на теорию рационального выбора "среди всех возможных альтернатив действия человек выбирает то, что, согласно ожиданиям, наилучшим образом соответствует его интересам при условии заданности его личных предпочтений и ограничений внешней среды"<sup>1</sup> можно выделить следующие виды профессиональной мобильности: институционализированная, смешанная и неинституционализированная профессиональная мобильность. Институционализированная профессиональная мобильность - это перемещения, осуществляемые только посредством институционализированных каналов. Неинституционализированная профессиональная мобильность осуществляется посредством неинституционализированных каналов. Смешанная профессиональная мобильность - это перемещения, осуществляемые как при помощи институционализированных, так и посредством неинституционализированных каналов.

**Вторая глава "Состояние и динамика неинституционализированных каналов профессиональной мобильности в российском обществе"** посвящена проблеме функционирования неинституционализированных каналов: выявлению их роли, характера и причин их востребованности в современном российском обществе.

В параграфе 2.1 ***"Реинституционализация системы профессиональной мобильности: роль неформальных факторов"*** рассматривается роль неинституционализированных каналов через эмпирическое подтверждение выполняемых ими функций.

В диссертации отмечается, что реинституционализация системы профессиональной мобильности, разрушенной, в результате развала Советского Союза и перехода к рыночной экономике, в настоящее время строится на неформальных отношениях, исполь-

---

<sup>1</sup> Радаев В.В. Экономическая социология. М., 1997. С. 45.

зую неинституционализированные каналы профессиональных перемещений. Под реинституционализацией системы профессиональной мобильности подразумевается преобразование сложившейся системы профессиональных перемещений в новых социально-экономических условиях, на основе существующей необходимости, использования, на ряду с формальными и неформальными каналами. Роль неинституционализированных каналов профессиональной мобильности можно продемонстрировать через их функциональное назначение.

1. Компенсаторная функция - возмещение невозможности по каким-либо причинам использовать формальные каналы. Данная функция имеет как позитивное, так и негативное значение. Позитивное выражается в эффективном разрешении возникающих трудностей. Негативное заключается в дискредитации институционализированных структур.

2. Селективная функция - в отличии от аналогичной функции формальных каналов, где профессиональные перемещения зависят от подтверждения профессионализма, в данном случае для возможности перемещений важно наличие нужных "связей". Применительно к этой функции неинституционализированные каналы можно исследовать с точки зрения социального капитала. В диссертации отмечается, что составляющей социального капитала выступает социальная компетентность - коммуникативные способности, проявляемые социальными акторами, являющимися "квалифицированными" участниками социальных контекстов, владение информацией о том, кто и как может помочь. Социальная компетентность выражается в умелом использовании таких видов капитала, как взаимное доверие, взаимные ожидания, неформальные связи, так чтобы они "работали", приносили прибыль. И в возможности использовать неинституционализированные каналы профессиональной мобильности. Рядом прикладных исследований подтверждается авторская мысль о том, что неинституционализированные каналы являются одним из основных источников набора персонала.

3. Регулятивная функция выражается в регуляции направления перемещений. Как и формальные каналы, неформальные также работают в оба направления: вверх и вниз. Стой лишь разницей, что взаимодействия в них основаны на неформальных факторах, таких как симпатия, антипатия, мнения и т.д. Эта функция, как и селективная имеет и позитивное и негативное значение. В первом случае происходит облегчение вхождения в среду, во втором облегчение нисхождения.

4. Защитная функция - это укрепление своего положения, путем создания благоприятной кадровой среды, формируемой "под себя", исходя как из личных интересов, так и из интересов дела.



Рассмотрение данной функции возможно с двух сторон. С одной стороны, это укрепление своего положения путем подтягивания к себе проверенных людей в интересах дела, т.е. создание своего рода клана, в котором все члены работают на официального представителя и зависимы от него, но в интересах дела (явно просматривается при анализе перемещений политиков). С другой стороны, защитная функция может выражаться в создании благоприятной кадровой среды "под себя", исходя из личных карьерных интересов. Эта функция также имеет положительное и негативное значение. Положительное выражается в том, что к лидеру приближаются люди, от которых он знает, что можно ожидать в профессиональном и идейном отношении. В данном случае формируется команда, цель которой путем кооперации достигнуть максимального эффекта от своей деятельности. Негативное значение выражается в том, что происходит фактическое устранение конкурса.

5. Адаптационная функция - приспособление к возникающей ситуации в обществе, путем развития определенных черт личности, изменения стратегий поведения. Адаптационная функция также имеет двойственное значение: с одной стороны, человек становится более мобильным, изыскивая различные варианты получения нужного результата, развивается социальная компетентность; с другой стороны, происходит осознание того, что можно достичь желаемого быстрым путем прилагая минимальные усилия.

В параграфе 2.2 *"Характер и обусловленность возникновения неинституционализированных каналов профессиональной мобильности"* выделяются причины возникновения неинституционализированных каналов, их характер и анализируется их эффективность.

Рассмотренные в предыдущем параграфе роли неинституционализированных каналов профессиональной мобильности будет неполным, если не проанализировать факторы их возникновения.

Причины возникновения неинституционализированных каналов можно условно разделить на четыре группы: социально-политические, социокультурные, социально-экономические, социально-психологические.

В основе факторов социально-политической группы лежат дискриминационные процессы в российском обществе. В контексте профессиональной мобильности особую значимость имеют такие виды как дискриминация по признаку пола и дискриминация молодых специалистов из-за отсутствия опыта работы. Автор отмечает, что сведение к минимуму дискриминации по половому признаку возможно при коренных изменениях в сознании женщин, соответствующих новым условиям на рынке труда

В социально-экономическую группу входят такие факторы, как безработица, несоответствие структуры рабочих мест предложению, конкуренция как на рынке труда в процессе трудоустройства, так и конкуренция в процессе должностного продвижения. Использование неинституционализированных каналов профессиональной мобильности в конкуренции при должностном продвижении характеризуется устранением из конкурса претендентов не на основе профессионального отбора, а на основе неформальных связей, межличностных отношений.

В основе социокультурной группы причин возникновения неинституционализированных каналов профессиональной мобильности лежит стремление удовлетворить эгопотребности А. Маслоу. Одним из способов реализации эгопотребностей является профессиональная мобильность, посредством перемещения на социально ценное рабочее место при помощи неинституционализированных каналов.

О социальной ценности рабочего места могут свидетельствовать получаемые льготы, социальные гарантии, а также соответствие места работы тем требованиям, которые считаются для субъекта профессиональной деятельности наиболее важными.

Социально-психологическую группу причин возникновения неинституционализированных каналов профессиональной мобильности составляют неуверенность в профессиональных качествах и личностная неуверенность, а также условия социализации в совокупности с особенностями менталитета и действующими стереотипами. В эту группу можно отнести и недоверие к официальным органам, в результате неэффективного выполнения возложенных на них функций.

Таким образом, перечисленные причины, возникают из необходимости решения тех или иных острых, актуальных для человека проблем. Неинституционализированные каналы профессиональной мобильности востребованы, потому что при трудностях, связанных с трудоустройством или карьерными перемещениями, они наиболее эффективно их разрешают.

Эффективность неинституционализированных каналов профессиональной мобильности зависит от трех составляющих: выбранного канала, субъекта, представляющего интересы, от средств оплаты за предоставленную услугу.

По характеру неинституционализированные каналы профессиональной мобильности являются на макроуровне, в рамках взаимодействия социальных институтов, латентными; на микроуровне, в рамках межсубъектного взаимодействия, явными. Неинституционализированные каналы профессиональной мобильности носят и

системный характер. Он выражается в том, что они охватывают всю социальную структуру общества. Системный характер подтверждается прикладными исследованиями, которые используются в первом и втором параграфах данной главы. В зависимости от сознательной направленности использования характер неинституционализированных каналов можно разделить на целенаправленный и спонтанный. Также отмечается, что неинституционализированные каналы по последствиям носят конструктивный и деструктивный характер.

В параграфе 2.3 *"Воздействие неформальных отношений на легитимацию профессиональной мобильности"* анализируются и выделяются средства легитимации профессиональной мобильности.

На примере профессиональных перемещений советской и российской политической элиты происходит анализ средств используемых для легитимации профессиональной мобильности.

В диссертационном исследовании отмечается, что и для советских, и для российских политиков характерно доминирующее значение неинституционализированного канала профессиональной мобильности - патронирования, включающего в себя землячество и дружбу, для успешной карьеры необходимы были хорошие неформальные отношения с представителем политической элиты. Повышенная значимость неинституционализированных каналов профессиональной мобильности, обусловлена исторически, еще со времен Великой октябрьской революции, потому что в ленинскую организацию профессиональных революционеров, принимали только по решению руководящих органов, основанных на поручительстве и рекомендациях. Отмечается, что легитимация профессиональных перемещений советских политиков была основана на принадлежности к личному кругу политического руководителя, а у Андропова и Горбачева наряду с указанным, доминирующую роль играет профессиональная компетентность.

Анализ профессиональной карьеры нынешнего Президента Российской Федерации В.В. Путина а также его команды наглядно демонстрирует функционирование канала "патронирование".

В диссертации указывается на то, что отбор в свою команду В.В. Путин проводил в большинстве случаев по институциональному признаку - профессионализму, но посредством неинституционализированных каналов профессиональной мобильности таких как: знакомство, дружба объединенных такой основой корпоративизма, как землячество.

Анализ биографии членов команды В.В. Путина показал, что знакомство предстает в расширенном виде:

- знакомство по Ленинградскому Государственному Университету;
- знакомство по работе в Комитете Государственной Безопасности;
- знакомство по работе в Ленгорисполкоме, позднее преобразованного в Мэрию Санкт-Петербурга;
- знакомство по Санкт-Петербургу.

Анализ легитимации профессиональной мобильности проведен на примере Б.Грызлова и выделяются такие основные средства, как: манипулирование СМИ; подписание приказов, способствующих разрешению актуальных для общества проблем, комментирование только заведомо успешных дел.

Необходимо отметить, подводя итог анализу профессиональной мобильности в политической сфере, что проводимый отбор по профессиональным признакам Ю. Андроповым, М. Горбачевым и В. Путиным происходил не потому, что этого требовала сложившаяся кризисная социально-политическая и социально-экономическая ситуация в обществе, а по их личной инициативе. И эта субъективность, сыгравшая в приведенных примерах положительную роль, в принципе может стать фактором опасности.

Также отмечается, что неформальные отношения могут оказывать как позитивное так и негативное воздействие на легитимацию профессиональной мобильности, т.к. окружение субъекта по-разному оценивает осуществленные перемещения. Для одних, при отборе на основе критерия профессионализма, несмотря на используемые неинституционализированные каналы, профессиональная мобильность будет легитимна в глазах окружения. В случае же неподтверждения своего профессионального статуса при использовании неинституционализированных каналов мобильность будет нелегитимна.

Неинституционализированные каналы для успешной профессиональной мобильности используются не только в политической сфере. Они востребованы, в качестве основы для старта карьеры, и в экономической и культурной сферах.

**В Заключении** диссертации сформулированы основные выводы и результаты проведенного исследования.

**Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:**

1. Посухова О.Ю. Определение понятия "профессиональная мобильность" // Путь в науку: Молодые ученые об актуальных проблемах социальных и гуманитарных наук. Выпуск 3. Ростов н / Д, 2002. С. 248-251. (0,1 п.л.).

2. Посухова О.Ю. Неинституционализированные каналы профессиональной мобильности: методологические основы исследования // Актуальные проблемы социального функционирования транзитивного общества. Социологические очерки. Ч. 4. Ростов н / Д, 2002. С. 81-86. (0,4 п.л.)

3. Посухова О.Ю. Факторы обусловленности возникновения неинституционализированных каналов профессиональной мобильности // Путь в науку: Молодые ученые об актуальных проблемах социальных и гуманитарных наук. Выпуск 4. Ростов н / Д, 2003. С. 162-165. (0,2 п.л.).

4. Посухова О.Ю. Реинституционализация системы профессиональной мобильности: роль неформальных факторов // Актуальные проблемы социального функционирования транзитивного общества. Социологические очерки. Ч. 1. Ростов н / Д, 2003. 122-125. (0,1 п.л.).

5. Перов Г.О., Посухова О.Ю. Социальная мобильность // Регионоведение (Юг России: краткий тематический словарь) / Под общ. ред. Ю.Г. Волкова, А.В. Попова. Ростов н / Д, 2003. С. 354. (0,1 п.л.).

6. Посухова О.Ю. Неинституционализированные каналы профессиональной мобильности // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе "Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы". В 3 т. М., 2003. Т. I. С. 319-320. (0,1 п.л.).